

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN
(Patrono o Autoridad)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-4004¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 28 de febrero de 2007. En ese entonces, el Patrono levantó un argumento de falta de arbitrabilidad sustantiva. En cuanto a ese particular, el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación ese mismo día.

Por la Autoridad de Carreteras, en adelante "la Autoridad", comparecieron: el Lcdo. Juan Carlos Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; Grace M. Díaz Pastrana, Especialista en Relaciones Industriales; Mari R. Ayala Santiago, Supervisora de Administración de Materiales y Testigo; Eric Mendoza García, Director de la Oficina de Servicios Generales y Testigo; y Jorge A. Ramos Vélez, Testigo.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

Por la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras y Transportación, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. Maribel Vidal Valdés, Asesora Legal y Portavoz y la querellante, Ramona Fernández Colón.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

- (a) Determinar según la jurisprudencia si este Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene jurisdicción sobre este caso.
- (b) Si procede o no la sanción dispuesta a la luz del marcado ausentismo de la Sra. Ramona Fernández Colón. De entender que la sanción no procede establezca la sanción impuesta.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria impuesta por el Patrono a la Sra. Ramona Fernández Colón es una justa o injustificada conforme a lo dispuesto por el Reglamento de Medidas Disciplinarias, [el] Convenio Colectivo y [la] prueba presentada por las partes.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

² Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**:

a) ...

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable sustantivamente. De decidir en la afirmativa, continuar los procedimientos para ver el caso de medida disciplinaria de la querellante en sus méritos. De concluir en la negativa, declarar sin lugar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

CONVENIO COLECTIVO³

ARTÍCULO XXI PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 3: Las controversias o quejas deberán presentarse por la Unión al Comité de Quejas y Agravios a la brevedad posible y, a más tardar, dentro de los próximos diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas o cuando la parte querellante debió haber tenido conocimiento de ellos.

...

Sección 16: De sostenerse la medida disciplinaria, el empleado y/o la Unión, una vez reciban la formulación de cargos mediante correo certificado o entrega personal, tendrán quince (15) días laborables desde el recibo de la misma para radicar el caso en el foro de arbitraje según el procedimiento establecido en este artículo.

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 1999 hasta el 31 de octubre de 2005. Exhibit I Conjunto.

ARTÍCULO LVII
VIGENCIA⁴

Sección 1: Este Convenio tendrá una vigencia del 1ro. de octubre de 1999 al 30 de junio del año 2005, salvo las siguientes cláusulas del mismo que entrarán en vigor desde la fecha de su otorgamiento:

- a) Artículo VIII "Deducción de Cuotas"
- b) Artículo XIV "Periodo Probatorio"
- c) Artículo XV "Antigüedad"
- d) Artículo XVI "Ascensos"
- e) Artículo XVIII "Traslados"
- f) Artículo XIX "Clasificaciones"
- g) Artículo XX "Procedimiento Reclasificación de Plazas"
- h) Artículo XXVIII "Cuidado Diurno"
- i) Artículo XXX "Días Feriados"
- j) Artículo XXVI "Licencia Sindical"
- k) Artículo XLVII "Bonificación por Jubilación"
- l) Artículo L "Incentivos"
- m) Artículo LI "Dietas y Millaje"
- n) Artículo LIII "Jornada de Trabajo"

Sección 2: ...

Sección 3: Su término de vigencia a partir de la fecha de vencimiento quedará automáticamente renovado anualmente, a menos que una parte notifique a la otra por escrito, con 60 días de anticipación a la fecha de vencimiento de su derecho para dar por terminado, enmendar o modificar el Convenio Colectivo. En caso de que se diese aviso de modificación, según se expresa anteriormente, el mismo deberá venir acompañado de la correspondiente propuesta y las negociaciones para el nuevo Convenio deberán comenzar tan pronto como fuera

⁴ Las partes vertieron para récord que el Convenio Colectivo fue extendido del 30 de junio de 2005, al 31 de octubre de 2005.

posible, después del aviso, pero nunca más tarde de 30 días antes de la fecha de terminación del Convenio o cualquier prórroga del mismo.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

REGLAMENTO NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS⁵

IV. Aplicabilidad: Estas normas son aplicables a los empleados o funcionarios de carrera (gerenciales y unionados), conforme con la Ley Orgánica, estatutos internos, Reglamento de Personal y de acuerdo a los derechos reservados a la Autoridad en el Convenio Colectivo con su Unión de Trabajadores.

...

VII. Normas que regirán el proceso para aplicar Medidas Disciplinarias:

A: ...

B: ...

C: 1. ...

2. ...

3. ...

4. Luego de la vista informal o del análisis de la comunicación del empleado, el Director del Área de Recursos Humanos rendirá un informe, por los conductos correspondientes al Director, no más tarde de veinte (20) días laborables de iniciarse la investigación con las recomendaciones correspondientes. De sostener la medida disciplinaria, la autoridad nominadora formulará y notificará por escrito al empleado, los cargos correspondientes y le advertirá de su derecho a apelar, dentro de treinta (30) días ante el Comité de Apelaciones de la Autoridad cuando sean empleados gerenciales y según el procedimiento

⁵ Exhibit II Conjunto.

establecido en el Convenio Colectivo en caso de los empleados unionados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales de las partes estuvieron regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia originalmente, fue del 1 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2005. Ésta vigencia fue extendida hasta el 31 de octubre de 2005.
2. El 25 de mayo de 2005, la Autoridad solicitó una investigación disciplinaria mediante la forma ACT-408 aduciendo que la Querellante incurrió en abandono de trabajo y recomendando aplicar el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁶.
3. El 1 de junio de 2005, la Autoridad realizó otra solicitud de investigación disciplinaria mediante la forma ACT-408, por su alta incidencia de ausentismo desde enero del mismo año, en la que recomendó tomar medidas disciplinarias contra ésta⁷.
4. El 25 de octubre 2005, la Autoridad citó a la Querellante a una entrevista inicial para discutir las imputaciones antes mencionadas.
5. El 26 de enero de 2006, se llevó a cabo la vista administrativa informal atendiendo a las imputaciones hechas a la Querellante.

⁶ Exhibit V del Patrono.

⁷ Exhibit V del Patrono.

6. El 27 de abril de 2006, la Querellante recibió la notificación de Suspensión de Empleo y Sueldo por diez (10) días laborables⁸.
7. El 15 de mayo de 2006, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

La Autoridad alegó que para la fecha en la cual se impuso la medida disciplinaria a la Querellante, y posteriormente, en la fecha en que se radicó la querrela ante este foro, el Convenio Colectivo había expirado, por lo que no le era de aplicabilidad a ésta controversia, careciendo la misma de arbitrabilidad sustantiva. Indicó además que al no haber contrato vigente, no hay cláusula de arbitraje que incoar válidamente. En síntesis, explicó que ciertos beneficios del Convenio fueron extendidos más allá de la fecha de extensión de la vigencia (31 de octubre de 2005), sin embargo, entre ellos no estaba el sometimiento voluntario de la Autoridad al procedimiento de arbitraje. Por otro lado, aseveró que aunque el Reglamento de Conducta hace mención del Convenio Colectivo, no exige que el mismo tenga que estar vigente para su efectiva implementación.

⁸ Exhibit IV Conjunto.

La Unión alegó que la querella es arbitrable sustantivamente toda vez que los hechos que dieron pie a la investigación que se siguió contra la Querellante y que desembocó en la implementación de la correspondiente medida disciplinaria, ocurrieron estando vigente el Convenio Colectivo. Indicó además que el hecho de que la Autoridad aplicara el Reglamento de Conducta al refrendar la medida disciplinaria, activó el remedio que provee de radicar la apelación de la medida impuesta ante este Negociado, toda vez que el Reglamento no dispone un mecanismo alterno para apelar la decisión del Patrono. Alegó que el Reglamento de Conducta es accesorio al Convenio Colectivo y que por uso y costumbre, el Reglamento se sigue utilizando independientemente de la vigencia del Convenio. Afirmó que la Autoridad, al utilizar el Reglamento de Conducta para imponer la medida disciplinaria, le dio a la Querellante este foro para dilucidar la controversia. Finalmente, indicó que el planteamiento de falta de arbitrabilidad sustantiva del Patrono fue tardío.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querella presentada ante nos es o no arbitrable sustantivamente. Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, concluimos, que la querella es arbitrable sustantivamente por los siguientes fundamentos:

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo para regir sus relaciones obrero patronales cuya vigencia original fue del 1 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2005. Esta vigencia fue extendida hasta el 31 de octubre de 2005. Sabido es que un convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia contiene la ley entre las partes que lo suscriben. En este caso, los hechos que dieron origen a la presente controversia o agravio tuvieron lugar estando vigente el Convenio Colectivo; mientras que, la acción disciplinaria impuesta a la Querellante por la Autoridad, relacionada a dicho agravio, se concretó estando expirado el mismo. La palabra agravio, en inglés “grievance”, es definida como sigue:

Any complaint by an employee or by a union (sometimes by the employer or employer association), concerning any aspect of the employment relationship. The complaint may be real or fancied, arbitrable or nonarbitrable under the contract. **Arbitrable grievances are usually those which arise out of the interpretation or application of the terms of the collective bargaining agreement.** ⁹ (Énfasis nuestro).

El hecho por el cual la Autoridad solicitó una investigación disciplinaria, la cual desembocó en la suspensión de empleo y sueldo de la que fue objeto la Querellante, tuvo lugar el 25 de mayo de 2005. Posteriormente, el 27 de abril de 2006, recibió la notificación de la suspensión de empleo y sueldo. El evento que constituyó el agravio fue propiamente el que tuvo lugar estando vigente el Convenio Colectivo, aún cuando fue en fecha posterior, estando expirado el mismo, que se le impuso la medida

⁹ Roberts' Dictionary of Industrial Relations, BNA, Second Edition, 1971, página 171.

disciplinaria a la Querellante. En City of Detroit, 71 LA 340, 341 (1978), el Árbitro Benson S. Munger expresó lo siguiente:

If the demand for arbitration occurs after the termination of the agreement, while the grievance arose prior to termination, courts will normally order arbitration. Piper v. Meco, Inc., 302 F. Supp. 926, 927 (1968).

La jurisprudencia ha sido consistente en que una parte no puede ser forzada a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual, sin que esto suponga que automáticamente se extinga el deber de arbitrar al expirar un convenio colectivo.

Terminado el contrato, el deber de arbitrar permanece para:

1. Permitir un laudo después de expirado el convenio colectivo **si el agravio surgió durante la vigencia del Convenio**. (Énfasis nuestro).
2. La acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsista a la expiración del restante convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo¹⁰. (Traducción nuestra).

Por voz del Honorable Juez Presidente Burger, en Nolde, supra, el Tribunal sostuvo lo siguiente:

Adherence to these principles, however, does not require us to hold that termination of a collective-bargaining agreement automatically extinguishes a party's duty to arbitrate grievances arising under the contract. Carried to its logical conclusion that argument would preclude the entry of a post-contract arbitration order even when the dispute arose

¹⁰ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977).

during the life of the contract but arbitration proceedings had not begun before termination...¹¹

Por otro lado, en Litton Financial Printing División v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)], el Tribunal Supremo federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde, *supra*, donde la opinión mayoritaria expresó:

A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract expiration of the remainder of the agreement. (Énfasis nuestro).

Conforme a la jurisprudencia interpretativa citada, entendemos, que los hechos constitutivos del agravio, tuvieron lugar estando vigente el Convenio Colectivo entre las partes, aún cuando la sanción disciplinaria que surgió en su consecuencia, fue impuesta una vez expirado el mismo, por lo que el agravio subsistió a la expiración del Convenio. Acorde a este razonamiento entendemos que la querrela es arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se deja en vigor el señalamiento pautado para el próximo **17 de octubre 2007 a las 9:00 a.m.**, para continuar atendiendo el caso **A-06-3292** sobre la medida disciplinaria en sus méritos.

¹¹ Nolde, *supra*, a las páginas 250 y 251.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de junio de 2007.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 19 de junio de 2007; y remitimos copia por correo a las siguientes personas:

SRA GRACE M DÍAZ PASTRANA
COORDINADORA RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
PO BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

SR NÉSTOR GASPARINI
PRESIDENTE
UNIÓN TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910-1085

LCDO JUAN CARLOS RODRÍGUEZ LÓPEZ
ANTONIO J FAS PACHECO LAW OFFICES
39 CALLE SALVADOR BRAU
CABO ROJO PR 00623

LCDA MARIBEL VIDAL VALDÉS
PMB 369
200 AVE RAFAEL CORDERO SUITE 140
CAGUAS PR 00725-3757

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III